

Tilburg University

Naar een Arbeidsmarktovereenkomst en een Normaal Amsterdams Peil

Wilthagen, Ton

Published in:

12 wetenschappers over de impact van de coronacrisis op Amsterdam

Publication date:

2020

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Wilthagen, T. (2020). Naar een Arbeidsmarktovereenkomst en een Normaal Amsterdams Peil. In M. O. Amsterdam (Ed.), *12 wetenschappers over de impact van de coronacrisis op Amsterdam* (pp. 50-53). Municipality of Amsterdam.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



Ton Wilthagen is hoogleraar Arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Hij bestudeert aspecten van de arbeidsmarkt, zoals het arbeidsrecht, werk, werkloosheid, sociale zekerheid, scholing en training. Veel van zijn onderzoek is gericht op flexibilisering van de arbeidsmarkt, werkzekerheid en de transitionele arbeidsmarkt.

Naar een Arbeidsmarktovereenkomst en een Normaal Amsterdams Peil

De corona-uitbraak maakt zowel mensen als de economie en arbeidsmarkt ziek. Er is sprake van een ongekend shock-effect dat naar wordt gehoopt deels tijdelijk is, maar in belangrijke mate structureel zal voortduren. Dat betekent dat er nieuwe keuzes moeten worden gemaakt, ook op het gebied van de arbeidsmarkt en de economie. Die keuzes kunnen overigens voortbouwen op analyses en ambities die al voor de crisis zijn verwoord.

Shocks voor Amsterdam: noodzaak van transities

Het bovenstaande geldt zeker voor Amsterdam en breder voor de Metropoolregio Amsterdam. Voor de crisis, nog tot en met februari 2020, werd de Amsterdamse arbeidsmarkt gekenmerkt door een enorme krapte als gevolg van de sterke economische groei van vijf procent. Daarnaast echter bestonden er ook zorgen, zoals over de beperkte afname van het aantal mensen in de bijstand (bijna 40.000) en de groei van werkende armen, onder meer door de platformisering van de arbeidsmarkt.

Intussen raakt de corona-crisis meerdere sectoren waarmee Amsterdam haar brood verdient: luchtverkeer, toerisme en hospitality en de evenementenbranche. Dat leidt tot een significante derving van inkomsten, een stijging van werkloosheid en verlies van inkomens- en bestaanszekerheid, met name onder (jonge) flexwerkers en het grote aandeel zzp'ers dat Amsterdam kent. Dit vereist dat de stad én haar inwoners op zoek moeten naar ander werk en andere inkomstenbronnen. Dat betekent dat transities nodig zijn, zowel op het niveau van de stad als op individueel niveau, en dat die transities moeten worden gefaciliteerd en gemanaged.

Competenties als sleutel

Zoals een persoon heeft ook een stad *competenties*, een soort DNA. Die bestaan uit kennis, skills en attitude. Het goede nieuws is dat Amsterdam altijd al over sterke competenties heeft beschikt, zoals ondernemers- en handelsgeest, creativiteit, hoogwaardige opleidingen op veel niveaus, sterke netwerken, internationale *connectivity*, een uitstekende infrastructuur, zowel fysiek als digitaal, en een aantrekkelijk, open en gastvrij klimaat.

Op basis van een update van deze competenties (nieuwe kennis, nieuwe vaardigheden), kan de stad transities maken, een nieuwe business case en verdienvermogen ontwikkelen en zich opnieuw uitvinden, zoals dat ook in het verleden is gebeurd. Waar in Noord ooit grote scheepswerven waren gevestigd, is nu een grote culturele hotspot waar ook grootschalige evenementen plaatsvinden. En wat zal er straks zijn? Alles wijst naar een digitale, duurzame en inclusieve economie.

De competenties van Amsterdam als stad hangen sterk samen met die van haar beroepsbevolking en bedrijven, zoals ook bestaande en nieuwe bedrijven en organisaties afhankelijk zijn van de competenties van de Amsterdamse beroepsbevolking. Vice versa dus. Als mensen zich niet doorontwikkelen, zullen bedrijven en stad ook stilstaan. En als mensen wegzakken in inkomens- en bestaansonzekerheid, zakt ook de stad weg.

Een Arbeidsmarktovereenkomst en een Normaal Amsterdams Peil

Amsterdam zou er goed aan doen om met haar inwoners en bestaande en nog aan te trekken bedrijven en organisaties een nieuw sociaal contract aan te gaan. Niet in abstract-filosofische zin, maar juist praktisch en realistisch. Een vorm van wederkerig risico-management (Evers en Wilthagen¹). De coronacrisis heeft de noodzaak tot zo'n nieuwe *understanding* en, analoog aan de klimaattransitie, een *arbeidsmarkttransitie* alleen maar versterkt.

In die transitie staat de waarde van werk voorop. Werk is meer dan loon, productiviteit en besparen op uitkeringskosten. Het is de koninklijke route naar participatie in de stad en samenleving. Daarbij zou het organiseren van werkzekerheid eerder dan baan zekerheid voorop kunnen staan, zoals dat ook in Denemarken en andere Scandinavische stelsels het geval is.

Werkzekerheid gaat om het bieden van zekerheid in beweging, bij transities als die aan de orde komen. Zo'n systeem leidt ertoe dat mensen veel onbevangener en vrijer op de arbeidsmarkt durven te bewegen. Ze krijgen dan een soort vrijgeleide, zeg maar een Stadspas voor de transitionele arbeidsmarkt². Met dit alles ontstaat een systeem van 'flexicurity' (Wilthagen³), waarbij flexibiliteit en zekerheid worden gecombineerd en, zoals gezegd, mobiliteit wordt beschermd en ondersteund.

De essentie van dat nieuwe, wederkerige contract luidt vanuit de stad als volgt:

Naar de inwoners toe:

Amsterdam kan je niet beloven dat je altijd hetzelfde werk kunt blijven doen in hetzelfde bedrijf of dezelfde sector. Arbeidsovereenkomsten kunnen worden beëindigd en opdrachten vervallen. Die onzekerheid kunnen we niet wegnemen in een veranderende wereld. Maar we bieden je twee zaken. In de eerste plaats nodigen we je uit om een arbeidsmarktovereenkomst aan te gaan met onze stad (AOA, Arbeidsmarktovereenkomst Amsterdam). Dat houdt in dat als je je blijft ontwikkelen, als je je kennis en vaardigheden steeds up-to-date houdt en gemotiveerd bent, dat je altijd werkzekerheid zult hebben: de zekerheid om aan het werk te komen en te blijven.

Ten tweede bieden we je een Normaal Amsterdam Peil (NAP), op basis van welk type arbeidscontract je ook werkt of gaat werken. We helpen je een fatsoenlijk niveau van werk-inkomsten te verkrijgen, toegang tot de beste opleidingen en scholing zodat je het beste uit jezelf haalt, inzicht in je skills, zodat je op basis van je skills wordt gevonden en we ondersteunen je in de overstap naar nieuw werk. Mocht je je werk verliezen, dan hebben we iets beter dan een uitkering voor je: een participatie-inkomen om lerende en werkende wijs naar nieuw werk te gaan.

Naar bedrijven en organisaties toe:

Amsterdam biedt je een *world-class* klimaat om innovatief en duurzaam te ondernemen en producten en diensten te leveren in een metropool op menselijke maat. We bieden je een hoogwaardige fysieke en digitale infrastructuur en een goed opgeleide, competente en creatieve beroepsbevolking. In ruil daarvoor verwachten we dat je bijdraagt aan het tot stand brengen en in stand houden van het Normaal Amsterdams Peil voor alle werkenden in Amsterdam, ongeacht het type arbeidscontract en uiteraard zonder aanzien des persoon. Op die manier kunnen in Amsterdam dynamiek, duurzaamheid en inclusiviteit hand in hand gaan en daarmee zetten we een nieuwe, gouden standaard in een veranderende wereld.

Onderwijs en scholing

Uiteraard is ook het onderwijs een cruciale partner in zowel de AOA als het NAP. En dat op alle niveaus: van voorschoolse opvang, basisonderwijs, praktijkscholen, beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs. Het gaat naast het initieel onderwijs uiteraard ook over alle vormen van post-initiële scholing. Onderwijs en scholing maken een skills-gedreven arbeidsmarkt (House of Skills⁴) mogelijk. Daartoe moet het onderwijs toegankelijk, relevant en flexibel zijn. Het moet mensen helpen zich tijdig te updaten en upgraden als het werk en de arbeidsmarkt veranderen. Dat partnerschap geldt ook voor wijkorganisaties en andere organisaties in het sociaal domein.

Het onderwijs is een cruciale partner in zowel de AOA als het NAP

Reimagination: Amsterdam als het Nederlandse Kopenhagen

Afsluitend: de oorspronkelijke betekenis van het woord crisis is neutraal: beslissingen nemen die van grote invloed zijn op de toekomst. Veel van de wenselijke te achten bewegingen die hier boven zijn aangeduid, zijn in Amsterdam al eerder in gang gezet of in ieder geval geagendeerd en geconstateerd. Het gaat er nu om de goede ontwikkelingen te versterken en door te pakken. In de woorden van McKinsey: Resolve, Resilience, Return, Reimagination, and Reform⁵.

Wat betreft de arbeidsmarkt en het organiseren van werkzekerheid kan Amsterdam zich laten inspireren door het Deense systeem waardoor het het Kopenhagen van Nederland kan worden. Toegegeven: daarvoor moet Amsterdam behalve op de eigen binnendeuren flink op Haagse deuren gaan bonzen, maar dat is grootste stad van Nederland wel toevertrouwd. En bovendien is intussen overal gebons te horen⁶.

De eerste stappen

Wat zouden vanuit deze visie de eerstkomende concrete stappen kunnen zijn?

1. Bouw door aan een werkhub. Zet in op werkzekerheid door het banenloket/mobiliteitscentrum dat Amsterdam nu heeft uit te bouwen tot een structurele voorziening in de vorm van een Werkhub of een Werkhuis020. Zowel in een fysieke/off-line als (zeker zo belangrijk) online/digitale versie. Deze voorziening zou een 'must' moeten worden voor alle Amsterdammers, en dat in positieve zin. Iedereen kan er altijd terecht voor alle werk-, scholings- en vitaliteitsvragen en je kunt er het werk van de toekomst al (letterlijk en figuurlijk) zien aankomen (denk aan de Paskamer van House of Skills in de OBA). Het wordt zo aantrekkelijk dat mensen er bij wijze van spreken op zaterdag met hun gezin naar toe gaan. Uiteraard kun je op de Werkhub (online of offline) ook een skills paspoort aanmaken en kan er op skills worden gematched.

2. Vervang het bijstandsstelsel door een leer/werk-voorziening. Transformeer het huidige bijstandsstelsel naar een voorziening waarin mensen lerend & werkend naar werk toe werken. Beloon hen met een participatie-inkomen dat hoger ligt dan het sociaal minimum. Verbindt dit arrangement ook met maatschappelijke opgaven in de stad, in de vorm van zorg, eenzaamheid, duurzaamheid, publieke veiligheid, persoonlijke dienstverlening enzovoort. Werk daartoe de maatschappelijke business case uit op basis van de bredere waarde van werk. In deze bredere voorziening kan ook de huidige Werkbrigade opgaan. Begin de transformatie zo snel mogelijk al met jongeren, zodat zij niet meer in de traditionele bijstand terecht komen.

3. Communiceer het Normaal Amsterdams Peil als de nieuwe standaard voor de Amsterdamse arbeidsmarkt en vraag alle arbeidsmarktpartijen zich hieraan op positieve wijze te committeren en mee-te-werken. Doe dit op de wijze waarop Amsterdam ook met Airbnb is omgegaan en vanuit eenzelfde opzet als het Tada-manifest over de transparantie van algoritmes. Maak duidelijk dat Amsterdam geen stad wil zijn met een gesegmenteerde arbeidsmarkt, geen groei van werkende armen accepteert en daarentegen talentontwikkeling, gelijke behandeling en bestaanszekerheid voor iedereen wil garanderen. ■

¹ De toekomst van de arbeidsrelatie: een essay over wederkerig risicomanagement (2007).

² Ton Wilthagen en Roy Peijen (red.), Samenwerken aan werkzekerheid. NBBU: 2016
<https://www.nbbu.nl/uploads/2016/04/Samenwerken-aan-Werkzekerheid.pdf>

³ Wilthagen, T. and F. Tros, "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets", Transfer, European Review of Labour and Research, 10, nr. 2 (Summer), 166-186.

⁴ <https://www.houseofskillsregioamsterdam.nl/>

⁵ 'Beyond coronavirus: The path to the next normal' (maart 2020)

⁶ Zie het recent het initiatief voor een 'Kansrijk Nederland' <https://www.nederlandkansrijk.nl/>; het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, 'Kwaliteit van werk' (2020) en het advies van de Commissie Borstlap (Commissie Regulering van werk), 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk (2020).